Deutscher Bundestag **Drucksache 19/16843**

19. Wahlperiode 28.01.2020

Vorabfassung - wird durch die lektorierte Fassung ersetzt.

Antrag

der Abgeordneten Beate Müller-Gemmeke, Anja Hajduk, Markus Kurth, Corinna Rüffer, Sven Lehmann, Dr. Wolfgang Strengmann-Kuhn, Dr. Konstantin von Notz, Dieter Janecek, Katharina Dröge, Dr. Danyal Bayaz, Claudia Müller, Dr. Irene Mihalic, Sven-Christian Kindler, Tabea Rößner, Stefan Schmidt und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

Digitalisierung – Update für die Mitbestimmung

Der Bundestag wolle beschließen:

I. Der Deutsche Bundestag stellt fest:

Die betriebliche Mitbestimmung feiert dieses Jahr mit dem Betriebsrätegesetz von 1920 ihr hundertjähriges Jubiläum. Sie ist ein zivilisatorischer Meilenstein in der Entwicklung der auf Partizipation angelegten Betriebsverfassung und ein wichtiger Eckpfeiler unserer erfolgreichen sozialen Marktwirtschaft. Mitbestimmung ist gelebte Demokratie. Seit hundert Jahren hat sie dazu beigetragen, Beschäftigte zu aktiven Akteuren bei der Gestaltung ihrer Arbeitswelt zu machen.

Jetzt ist es Zeit für ein Update bei der Mitbestimmung, um sie für den digitalen Wandel fit zu machen. Denn durch die digitale Transformation steigen die Anforderungen an die Mitbestimmung und es gilt die neuen Chancen und die Potenziale für Emanzipation, Nachhaltigkeit und gute Arbeit zu nutzen. Die Digitalisierung verändert die Prozesse in den Unternehmen und hat Auswirkungen auf die Arbeit im Betrieb, auf Tätigkeitsinhalte, Qualifikationsanforderungen und Arbeitsorganisation vieler Beschäftigten. Gleichzeitig entstehen neue Geschäftsmodelle und Beschäftigungsformen. Die Mitbestimmung kann entscheidend dazu beitragen, den technologischen Fortschritt so zu gestalten, dass Innovationen für bessere Arbeitsplätze sorgen, anstatt diese zu ersetzen. Doch die gesetzlichen Grundlagen orientieren sich nach wie vor an einer industriegesellschaftlich geprägten, analogen Arbeitswelt. Die Grundlagen der betrieblichen Mitbestimmung müssen an den digitalen Wandel angepasst werden, damit sie auch in Zukunft ein wirksames Instrument zur Gestaltung der Arbeitswelt bleiben. Auch die Anforderungen an Aufsichtsräte sind mit der Digitalisierung gestiegen und stehen wegen der Geschwindigkeit der Veränderung unter Anpassungsdruck. Deshalb muss auch die Unternehmensmitbestimmung an die digitale Arbeitswelt angepasst werden. Die Arbeitnehmerseite braucht adäquate Rechte, um in den Aufsichtsräten auf die Zukunftsthemen Einfluss nehmen zu können.

Die Digitalisierung der Unternehmen gelingt zusammen mit den Beschäftigten und ihren Interessensvertretungen besser. Dafür bedarf es gegenseitigen Vertrauens, einer frühzeitigen Einbeziehung der Beschäftigten und der Möglichkeit, Veränderungsprozesse aktiv mitgestalten zu können. Notwendig ist eine zeitgemäße

Mitbestimmung, die es Beschäftigten erlaubt, ihre betrieblichen und wirtschaftlichen Interessen selbstbewusst und auf Augenhöhe mit dem Management zu verhandeln. Ein Update der Mitbestimmung hilft technische Innovationen mit sozialem Fortschritt in den Betrieben zu verknüpfen. Wenn die Beschäftigten ihr Wissen einbringen, werden Risiken minimiert und Chancen besser genutzt.

Die Digitalisierung führt dazu, dass sich berufliche Tätigkeiten schneller verändern, entfallen, aber auch neu entstehen. Weiterbildung und Qualifizierung sind deshalb schon heute wichtig und ihre Bedeutung wird weiter wachsen. Gleichzeitig stellen sich neue Herausforderungen durch die verschiedenen Ausprägungen der Plattformökonomie. Beantwortet werden muss die Frage, unter welchen Umständen die Leistungserbringenden auf Plattformen Arbeitnehmerstatus haben, zumindest als arbeitnehmerähnliche Personen gelten oder als Selbstständige, und inwiefern sie relevante Schutznormen brauchen und die Mitbestimmung auch für sie gelten kann bzw. entsprechend reformiert werden muss.

Während durch die Digitalisierung neue Möglichkeiten und Freiheiten entstehen, etwa um Leben und Arbeit besser zu vereinbaren, können zugleich neue Formen der Entgrenzung und Überforderung entstehen. Damit ergeben sich auch beim Gesundheitsschutz neue Herausforderungen. Die universelle Verfügbarkeit moderner Kommunikationsmittel ermöglicht eine ständige Erreichbarkeit. Während der Einsatz von Robotern die physischen Belastungen reduzieren hilft, kann die explosionsartige Zunahme verfügbarer Informationen, die wachsende Kommunikationsdichte und die Möglichkeit, die Belastungsgrenzen der Beschäftigten durch maschinelle Kontrolle beständig auszureizen, den Anstieg psychischer Belastungen weiter beschleunigen.

Die Digitalisierung erhöht die Menge und Bedeutung von Daten und deren personengenaue Auswertbarkeit auch in den Betrieben exponentiell. Konzepte betrieblicher Digitalisierung wie beispielsweise Big Data und Industrie 4.0 können stellvertretend für diese Entwicklung genannt werden und tragen dazu bei, dass eine Fülle von neuen Beschäftigtendaten verfügbar ist. Diese Entwicklung verdeutlicht die seit vielen Jahren bestehende Notwendigkeit eines umfassenden Gesetzes zum Beschäftigtendatenschutz unter Beachtung der mittlerweile geltenden Vorgaben der EU-Datenschutzgrundverordnung (DSGVO).

Die DSGVO sieht aber auch explizit die Möglichkeit vor und überlässt es den Mitgliedstaaten, zum Schutz der Rechte der Beschäftigten betriebliche oder tarifliche Rahmenbedingungen zu setzen. Auf diese Öffnungsklausel wird im Koalitionsvertrag von CDU, CSU und SPD explizit verwiesen. Und es ist notwendig, dass die gesetzlichen Rahmenbedingungen für die betriebliche Mitbestimmung angepasst werden. Denn auch die betriebliche Mitbestimmung steht beim Schutz der Daten und Persönlichkeitsrechte der Beschäftigten vor neuen Herausforderungen. Insbesondere den Risiken einer technisch möglichen, lückenlosen Leistungs- und Verhaltenskontrolle muss durch rechtlich konkrete Gestaltung begegnet werden. Die Mitbestimmung war ursprünglich auf die Einführung von „technischen Einrichtungen“ im Betrieb ausgerichtet, die über längere Zeiträume unverändert geblieben sind. In Zeiten sich rasch verändernder Algorithmen und lernender, sich fortentwickelnder Maschinen sowie von neuen Formen der Interaktion zwischen Mensch und Maschine reichen die herkömmlichen Rechte bei weitem nicht mehr aus, um die Persönlichkeitsrechte der Beschäftigten wirksam zu schützen. Vielmehr muss die betriebliche Mitbestimmung entscheidend dazu beitragen, dass auch die Beschäftigten vom Einsatz algorithmischer Entscheidungssysteme und Künstlicher Intelligenz (KI) im Betrieb profitieren. Dazu muss sichergestellt sein, dass die Belange des Datenschutzes angemessen berücksichtigt, die Würde des Menschen gewahrt und Diskriminierungen vermieden werden.

Vorabfassung - wird durch die lektorierte Fassung ersetzt.

Von der digitalen Transformation sollen die Unternehmen und die Beschäftigten gleichermaßen profitieren. Voraussetzung dafür ist eine zeitgemäße Mitbestimmung in den Unternehmen. Denn die Beteiligung der Belegschaften führt dazu, dass Veränderungsprozesse transparent, nachvollziehbar und beeinflussbar werden. Sie kann dafür sorgen, dass Unternehmen miteinander konkurrieren, in dem sie Innovationen mit guten Arbeitsbedingungen verbinden und damit auch zu höherer Produktivität und fairem Wettbewerb beitragen. Sie erhöht die Akzeptanz von Entscheidungen, wenn sich Unternehmen modernisieren und veranlasst Beschäftigte, ihre Potenziale zum Nutzen der Unternehmen einzubringen. In der Realität werden jedoch die weißen Flecken bei der Mitbestimmung immer größer. Als Konsequenz muss die Mitbestimmung grundsätzlich gestärkt werden. Dazu müssen insbesondere die Gründung von Betriebs- und Personalräten erleichtert und die in der Mitbestimmung aktiven Beschäftigten besser geschützt werden (vgl. Antrag Fraktion Bündnis 90/Die Grünen: „Betriebsratswahlen erleichtern – Aktive Beschäftigte besser schützen“ vom 18.04.2018, Drs.19/1710).

II. Der Deutsche Bundestag fordert die Bundesregierung auf, einen Gesetzentwurf vorzulegen, der sich an folgenden Eckpunkten orientiert, und sich darüber hinaus mit den formulierten Prüfaufträgen befassen soll:

1. Der steigenden Bedeutung der Personalplanung und -entwicklung sowie der Qualifizierung von Beschäftigten wird Rechnung getragen, indem

    a. Betriebs- und Personalräte ein echtes Mitbestimmungs- und Initiativrecht in Fragen der qualitativen Personalentwicklung und Personalplanung erhalten;

    b. Betriebs- und Personalräte ein Mitbestimmungs- und Initiativrecht erhalten, wenn Beschäftigte aufgrund des in absehbarer Zeit drohenden Wegfalls von Tätigkeiten oder Arbeitsplätzen eine Weiterbildung bzw. Qualifizierung benötigen.

2. Die Mitbestimmungsrechte der Betriebs- und Personalräte in den Bereichen Arbeitsorganisation und präventiver Gesundheitsschutz werden zeitgemäß verbessert, indem

    a. ein echtes Mitbestimmungsrecht über die dem Einzelnen zugewiesene Menge an Arbeit und über die zugrundeliegenden Zielvorgaben für die Fälle geschaffen wird, wenn die Arbeit bei Vertrauensarbeitszeit entgrenzt und über die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit hinaus Mehrarbeit entsteht;

    b. ein Mitbestimmungsrecht eingeführt wird, um ein Recht auf Homeoffice und mobiles Arbeiten an einem selbstgewählten Ort passgenau im Betrieb umsetzen zu können;

    c. ein Mitbestimmungsrecht für Regelungen zur Erreichbarkeit bzw. Nichterreichbarkeit der Beschäftigten ausdrücklich festgeschrieben wird;

    d. die Gleichstellung von Frauen und Männern sowie Fragen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf in den Katalog der Mitbestimmungsrechte aufgenommen werden.

3. Der betriebliche Schutz der Persönlichkeitsrechte der Beschäftigten wird gestärkt und der steigenden Bedeutung des Datenschutzes wird Rechnung getragen, indem

Vorabfassung - wird durch die lektorierte Fassung ersetzt.

a. die betriebliche Verarbeitung personenbezogener Beschäftigtendaten in den Katalog der Mitbestimmungsrechte im Betriebsverfassungs- und Personalvertretungsrecht aufgenommen wird, insofern sie in Persönlichkeitsrechte von Beschäftigten eingreift oder eine Leistungs- und Verhaltenskontrolle ermöglicht;

b. das bestehende Mitbestimmungsrecht bei der Einführung und Anwendung technischer Einrichtungen im Betrieb gestärkt wird, indem es auch für technische Einrichtungen inklusive Software und Künstlicher Intelligenz Anwendung findet, bei denen Leistungs- und Verhaltenskontrolle von Beschäftigten nicht der Hauptzweck der technischen Einrichtung ist. Bei Software und Künstlicher Intelligenz ist die Mitbestimmung, auf den Prozess von der Entwicklung bis zur Evaluation technischer Neuerungen im Betrieb zu erstrecken, sofern dies zum Schutz der Beschäftigtenrechte nötig ist;

c. das Recht auf Weiterbildung für Betriebsrats- und Personalratsmitglieder gestärkt wird, damit Betriebs- und Personalräte die steigenden Anforderungen bei komplexen Themen wie dem Datenschutz, den Persönlichkeitsrechten und der IT-Sicherheit sachgerecht bewältigen können;

d. Betriebs- und Personalräte bei Bedarf, insbesondere beim Einsatz neuer digitaler Techniken, Sachverständige im Rahmen des Erforderlichen hinzuziehen können, ohne dass eine konkrete Vereinbarung mit den Arbeitgebenden erforderlich ist. Legen diese Widerspruch ein, dann entscheidet die Einigungsstelle.

e. geprüft wird, ob gängige betriebliche Software bei einer zentralen Stelle auf Risiken hinsichtlich der Persönlichkeitsrechte von Beschäftigten und des Beschäftigtendatenschutzes untersucht werden und wie diesbezüglichen Erkenntnisse Betriebs- und Personalräte zugänglich gemacht werden könnten;

4. Die betriebliche Mitbestimmung wird für möglichst viele Erwerbstätige und Digitalisierungsrisiken im Unternehmen zur Anwendung gebracht und für digitale Geschäftsmodelle geöffnet, indem

a. das Zustimmungsverweigerungsrecht des Betriebs- und Personalrats analog zur Leiharbeit auf den Einsatz von Fremdpersonal erweitert wird, das aufgrund von Werk- und Dienstverträgen länger als drei Monate im Betrieb eingesetzt wird;

b. die bestehenden Möglichkeiten der Tarifpartner, den Zuschnitt und die Abgrenzung des von der Mitbestimmung erfassten „Betriebes“ flexibel und passgenau auszugestalten, erheblich ausgeweitet und gestärkt werden, um insbesondere arbeitnehmerähnliche Personen sowie Beschäftigte, die im Rahmen von Werk- und Dienstverträgen für mindestens drei Monate im Betrieb tätig sind, in die Mitbestimmung einzubeziehen;

c. geprüft wird, in welcher Form die Interessenvertretung von Auftragnehmenden digitaler Plattformen (Crowdworker, Clickworker, Content Creators) gestärkt werden kann und wie rechtliche Vorgaben, insbesondere beim Arbeits- und Datenschutz und bei

Vorabfassung - wird durch die lektorierte Fassung ersetzt.

der Transparenz von Vergabeentscheidungen auch für Leistungserbringende digitaler Plattformen durchgesetzt werden können.

5. Für Betriebs- und Personalräte sowie Gewerkschaften werden zeitgemäße digitale Kommunikationsformen ermöglicht, indem
   a. gesetzlich klargestellt wird, dass Betriebs- und Personalräte das Recht auf Zugang zu digitalen innerbetrieblichen Kommunikationsmitteln sowie auf eine angemessene Grundausstattung mit digitalen Endgeräten erhalten;
   b. Gewerkschaften analog zu den herkömmlichen Zutrittsrechten zum Betrieb ein gesetzliches „virtuelles“ Zutrittsrecht“ erhalten, mit dem sie die Beschäftigten im Betrieb auch digital erreichen können.
6. Die für Aufsichtsräte geltenden Rechtsnormen und Verhaltenskodizes sollen mit dem Ziel überprüft werden, Sachverhalte die mit der Digitalisierung an Bedeutung gewinnen zum verpflichtenden Thema in den Aufsichtsräten zu machen. Notwendig dabei sind:
   a. ein Zustimmungsvorbehalt zur qualitativen Personalentwicklung und Personalplanung;
   b. ein Transparenzgebot auch für die Personalplanung;
   c. die Definition klarer Leitlinien zum KI-Einsatz.

Berlin, den 28. Januar 2020

Katrin Göring-Eckardt, Dr. Anton Hofreiter und Fraktion

Begründung

Zu 1a: Personalentwicklung/Personalplanung

Infolge der Digitalisierung werden weiter berufliche Aufgabenbestandteile entfallen, aber auch neue Berufsbilder entstehen. Vor allem aber wird sich ein Großteil der Tätigkeiten verändern. Damit werden sich die Anforderungen an die betriebliche Personalentwicklung bzw. Personalplanung und das frühzeitige Erkennen von Qualifizierungsbedarfen signifikant erhöhen. Bei der qualitativen Personalentwicklung können und wollen die betrieblichen Interessenvertretungen wichtige Partner der Unternehmensleitung sein. Sie kennen die betrieblichen Anforderungen und die Weiterbildungsbedarfe der Beschäftigten. Zudem stehen sie in ständigem Austausch mit den Beschäftigten und können für notwendige Qualifizierungen werben. Betriebsräte haben bei Maßnahmen zur betrieblichen Berufsbildung bereits ein Mitbestimmungsrecht (§ 97 Abs. 2 BetrVG). Dieses gilt allerdings nur dann, wenn diese Angebote arbeitgeberseitig geplant sind. Für Weiterbildungsangebote, die von Betriebs- und Personalräten selbst vorgeschlagen werden, gilt nur ein unverbindliches Initiativrecht (§ 92a BetrVG). Die betrieblichen Interessenvertretungen müssen aktiv in die Personalplanung und -entwicklung eingebunden werden, damit sie sich für die Beschäftigungssicherung ihrer Kolleginnen und Kollegen einsetzen können. Um vorausschauend Angebote der betrieblichen Weiterbildung einfordern zu können, ist ein Initiativrecht mit verbindlicher Mitbestimmung dringend notwendig.

Vorabfassung - wird durch die lektorierte Fassung ersetzt.

Zu 1b: Weiterbildung

Eine strategische Personalentwicklung und betriebliche Qualifizierungsmaßnahmen gehören untrennbar zusammen. Die Digitalisierung erhöht nicht nur die Bedeutung der Qualifizierung zum Umgang mit technischen Neuerungen. Auch Kompetenzen im Bereich der Arbeits- und Selbstorganisation, des Umgangs mit sozialen Netzwerken, neuen Formen der Gruppenarbeit sowie beim Schutz der Persönlichkeitsrechte und der Datensicherheit werden für viele Beschäftigte zunehmend wichtiger. Es besteht zwar ein Initiativrecht, wenn aufgrund von betrieblichen Veränderungen die Qualifikationen der Beschäftigten für ihren Arbeitsplatz nicht mehr ausreichen. Darüber hinaus ist aber auch ein Initiativrecht bei der Qualifizierung für die Fälle dringend notwendig, in denen Arbeitsplätze aufgrund der Digitalisierung ganz entfallen und die Beschäftigten nur durch eine neue Qualifizierung die Chance erhalten, im Unternehmen auf einem anderen Arbeitsplatz weiterbeschäftigt zu werden (§ 97 BetrVG).

Zu 2a: Arbeitsmenge

Bei Änderungen der Arbeitsorganisation haben Betriebs- und Personalräte bisher nur Unterrichtungs- und Beratungsrechte. Darüber hinaus ist das Mitbestimmungsrecht der Betriebsräte zu defensiv gefasst, rein auf die Verminderung von „Belastungen“ gerichtet und nur in Fällen vorgesehen, in denen die Arbeitsorganisation „arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen über die menschengerechte Gestaltung der Arbeit offensichtlich [widerspricht]“ (§ 91 BetrVG). Dies wird den gestiegenen Anforderungen an den Gesundheitsschutz nicht mehr gerecht. Durch die Digitalisierung ist eine vorausschauende, präventive Kultur der Mitbestimmung in den Betrieben nötig. Gesundheitsschutz im Zusammenhang mit der Arbeitsorganisation beschränkt sich schon lange nicht mehr auf das Thema Mehrarbeit oder eine zu hohe Taktung bei Akkordarbeit. Die digitale Arbeitswelt mit ihren neuen Arbeitszeitmodellen wie Vertrauensarbeitszeit und Projektarbeit bietet einerseits Chancen für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie von Arbeit und Freizeit. Sie kann aber auch Stress und psychische Belastungen von Beschäftigten erhöhen. Gleiches gilt für das durch digitale Geräte zunehmende Phänomen des „Multitasking“. Diese Entwicklung verdient auch deshalb Aufmerksamkeit, weil laut BKK-Gesundheitsreport 2019 psychische Belastungen schon heute Ursache für jeden sechsten krankheitsbedingten Fehltag der Beschäftigten ist. Wenn die Arbeitsmenge für einzelne Beschäftigte aufgrund zu hoher Anforderungen und Zielvorgaben nicht zu schaffen ist, soll ein Mitbestimmungsrecht greifen, um dem Gesundheitsschutz gerecht werden zu können.

Zu 2b: Homeoffice und mobiles Arbeiten

Durch die Digitalisierung sind Tätigkeiten oft nicht mehr an Ort und Zeit gebunden. Viele Beschäftigte würden gerne die daraus entstehenden Möglichkeiten nutzen. Bisher sind Homeoffice und mobiles Arbeiten aber noch immer ein Privileg für Wenige. Sofern keine wichtigen und nachvollziehbaren betrieblichen Gründe dagegen stehen, müssen Beschäftigte deshalb ein Recht auf Homeoffice und mobiles Arbeiten am selbstgewählten Arbeitsort erhalten (Antrag Bündnis 90/Die Grünen: „Recht auf Homeoffice einführen – Mobiles Arbeiten erleichtern“, Drs. 19/13077). Die mobilen Formen des Arbeitens müssen zum Betrieb passen. Deshalb sollen sie von den Betriebs- und Personalräten betrieblich ausgestaltet werden, damit der Betrieb und die Beschäftigten gleichermaßen davon profitieren. Dabei kann mobiles Arbeiten am selbstgewählten Arbeitsort auch dazu beitragen, unnötige Fahrtwege der Beschäftigten zu reduzieren. Beschäftigte können mehr freie Zeit gewinnen und den Stress des täglichen Pendelns vermeiden. Durch die mitbestimmte Ausgestaltung von Homeoffice und mobilem Arbeiten können Betriebs- und Personalräte auch einen Beitrag zum betrieblichen Umweltschutz sowie zur Verbesserung der betrieblichen Klimabilanz leisten.

Zu 2c: Nichterreichbarkeit

Mobile Arbeitsformen, aber auch mobile Endgeräte wie Smartphone und Laptop sowie Software, die oftmals gemischt privat und betrieblich genutzt werden (Email, Social Media, Messenger-Dienste) lassen die Grenze zwischen Arbeit und Freizeit zunehmend verschwimmen. Für den Gesundheitsschutz der Beschäftigten, aber auch zum Schutz des privaten Lebens, ist es daher dringend notwendig, auch betriebliche Regelungen zu Erreichbarkeit und Nichterreichbarkeit der Beschäftigten zu treffen.

Zu 2d: Gleichstellung und Vereinbarkeit

Das Grundgesetz und ebenso das europäische Recht fordern auch im Arbeitsleben eine Gleichbehandlung und Gleichstellung unabhängig vom Geschlecht. Zudem haben Beschäftigte Anspruch darauf, Familie und Beruf vereinbaren zu können. Beide Themenbereiche gehören zwar zu den allgemeinen Aufgaben der Betriebsräte. Sie können Gleichbehandlung und Vereinbarkeit aber nur „fördern“ und anregen, aber nicht erzwingen (§ 80 Abs. 1

Vorabfassung - wird durch die lektorierte Fassung ersetzt.

Nr. 2a und 2b BetrVG und § 68 BPersVG). Die Digitalisierung der Arbeitswelt eröffnet neue Möglichkeiten, diese Ziele zu verwirklichen. Notwendig dafür ist aber ein starkes Mitbestimmungsrecht. Deshalb sollen die Themen Gleichstellung und Vereinbarkeit von Familie und Beruf explizit in die Kataloge der von der erzwingbaren betrieblichen Mitbestimmung erfassten Themenkomplexe aufgenommen werden.

Zu 3a: Persönlichkeitsrechte und Datenschutz

Infolge der Digitalisierung werden in Betrieben immer mehr Daten erhoben, die zudem auch alle Arbeitsschritte und das Arbeitsverhalten der Beschäftigten abbilden und zur Leistungs- und Verhaltenskontrolle dienen können. Die Würde der Menschen droht in dem Maße unter die Räder zu geraten, wie Beschäftigte von Maschinen nicht nur unterstützt, sondern gesteuert werden. Diese Entwicklung berührt eindeutig die Persönlichkeitsrechte der Beschäftigten, zu denen neben dem Schutz persönlicher Daten, auch Grundrechte wie die freie Entfaltung der Persönlichkeit, die Diskriminierungsfreiheit, Würde und die körperliche Unversehrtheit zählen. Notwendig ist daher ein eigenständiges Gesetz zum Beschäftigtendatenschutz. Ebenso muss die Mitbestimmung zum Schutz der Persönlichkeitsrechte gestärkt werden, weil dieser Schutz bisher nur mittelbar, insbesondere über das Mitbestimmungsrecht bei der Einführung technischer Einrichtungen (§ 87 Abs. 1 Ziff. 6 BetrVG) verfolgt werden kann. Zum Schutz der Persönlichkeitsrechte der Beschäftigten ist es dringend geboten, die betriebliche Verarbeitung personenbezogener Beschäftigtendaten von erheblicher Bedeutung in den Katalog der erzwingbaren Mitbestimmungsrechte aufzunehmen.

Zu 3b: Einsatz digitaler Technologien

Durch neue digitale Entwicklungen entstehen potentiell auch neue Kontrollmöglichkeiten von Beschäftigten. Das reicht vom Tracking der Bearbeitungszeiten einzelner Aufträge, über die Analyse von Telefongesprächen bis hin zur Überprüfung von Pulsdaten der Beschäftigten. Optimal vernetzte Arbeitsprozesse können zu „optimal“ überwachten Beschäftigten führen. Der Einsatz von technischen Einrichtungen ist bereits jetzt mitbestimmungspflichtig, wenn die Einrichtungen „dazu bestimmt“ sind, das „Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen“ (§ 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG). Oftmals ist Leistungskontrolle aber nicht der hauptsächliche Bestimmungszweck, sondern ein Nebeneffekt technischer Einrichtungen. Zwar gilt nach der Rechtsprechung des BAG auch für diese Fälle in aller Regel ebenfalls die Mitbestimmung. Klarstellend sollte diese Entwicklung auch vom Gesetzgeber nachvollzogen werden. Automatisierte Entscheidungssysteme werden zunehmend auch im Bewerbermanagement, bei der Personalauswahl, bei der Berechnung von Leistungszulagen und sogar bei Kündigungen eingesetzt. Rund ein Drittel der Betriebs- und Personalratsmitglieder weiß aufgrund mangelnder Informationspolitik nicht einmal, ob in ihrem Betrieb KI eingesetzt wird. Fast zwei Drittel der Mitbestimmungsorgane werden nach eigener Aussage an Planung und Einsatz von KI in ihren Betrieben nicht beteiligt (ver.di Innovationsbarometer Künstlichen Intelligenz, 2019). Die Mitbestimmungsrechte der Betriebs- und Personalräte müssen aufgrund dieser Entwicklungen auf die Höhe der Zeit gebracht werden und dem Prozesscharakter bei Software und KI entsprechen. Die von der Bundesregierung in ihrer KI-Strategie angekündigte Stärkung der betrieblichen Mitbestimmung in Bezug auf KI muss daher zügig umgesetzt werden (Strategie Künstliche Intelligenz der Bundesregierung, 2018). Bessere Informationsrechte reichen dafür nicht aus.

Zu 3c: Weiterbildung von Betriebs- und Personalräten

Die meisten Mitglieder von Betriebs- und Personalräten engagieren sich neben ihrem „normalen“ Beruf in der betrieblichen Interessenvertretung. Erst in Betrieben ab 200 Beschäftigten bzw. Dienststellen ab 300 Beschäftigten werden einzelne Betriebs- und Personalräte zur Erfüllung ihrer Aufgaben von ihrer beruflichen Tätigkeit freigestellt (§ 38 BetrVG und § 46 BPersVG). Die zunehmend komplexeren Aufgaben, wie Datenschutz, IT-Sicherheit, Persönlichkeitsrechte, neue Formen der Arbeitsorganisation oder neue Beschäftigungsformen, erhöhen auch bei Betriebs- und Personalratsmitgliedern den Bedarf an Weiterbildung, damit sie ihrer Aufgabe als Interessensvertretungen gerecht werden können.

Zu 3d: Unterstützung durch Sachverständige

Themen rund um die Digitalisierung sind so facettenreich und speziell, dass es weder machbar noch zweckmäßig ist, die gesamte betriebliche Interessenvertretung so zu schulen, dass sie selbst ein tiefgreifendes Fachwissen in jedem Spezialgebiet, beispielsweise des Datenschutzes, erlangen. In vielen Fällen ist es deshalb notwendig, dass Betriebs- und Personalräte externen Sachverstand, insbesondere beim Einsatz von KI, hinzuziehen können. Diese Expertise steht dem Betriebsrat nur zur Verfügung, wenn die Beratung von der Arbeitgeberseite bewilligt und finanziert wird. Wenn Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber dazu nicht bereit sind, muss sich der Betriebs- bzw.

Vorabfassung - wird durch die lektorierte Fassung ersetzt.

Personalrat die Beratung mühevoll erstreiten. Deswegen sollen sie bei relevanten Fragestellungen unterstützende Expertise im Rahmen des Erforderlichen auch ohne eine konkrete Vereinbarung mit der Arbeitgeberseite in Anspruch nehmen können. Nur so können die Betriebs- und Personalräte ihren komplexen Aufgaben gerecht werden und nur so entsteht tatsächlich Augenhöhe im Betrieb. Die Arbeitgeberseite kann selbstverständlich Widerspruch einlegen und die Einigungsstelle anrufen, die dann entscheidet.

Zu 3e: Zentrale Prüfstelle

Software gehört unzweifelhaft zu den „technischen Einrichtungen“ nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG. Zu den Rechten und Pflichten von Betriebs- und Personalräten gehört es schon jetzt, neu einzuführende Software auf mitbestimmungspflichtige Aspekte hin zu untersuchen und sicherzustellen, dass die Rechte der Beschäftigten im Betrieb gewahrt bleiben. Dazu wird in der betrieblichen Praxis häufig externer Sachverstand und externe Gutachten nötig sein (siehe Begründung zu 3d). Dies bedeutet sowohl für die Interessenvertretungen, als auch für die Betriebe einen nicht unerheblichen Aufwand. Dieser Aufwand ließe sich reduzieren, wenn betriebliche Software, die in mehreren Unternehmen eingesetzt wird, nicht in jedem Betrieb lokal geprüft werden müsste. Zweckmäßig erscheint die Prüfung durch eine zentrale Stelle, eine Art „Software-TÜV“, vor allem bei weit verbreiteter Unternehmens-Software. Betriebs- und Personalräte sollten eine Prüfung von Software, die in ihren Betrieben eingeführt werden soll, bei dieser Stelle veranlassen können. Die Prüfergebnisse sollten in einer zentralen Datenbank hinterlegt werden, so dass auch andere Betriebs- und Personalräte darauf Zugriff nehmen könnten. Die genaue Ausgestaltung und Finanzierung ist zu prüfen. Der Schutz von Geschäftsgeheimnissen der Firmen im Bereich Softwareentwicklung ist zu gewährleisten.

Zu 4a: Einsatz von Fremdpersonal

Die Digitalisierung eröffnet neue Möglichkeiten, Arbeitsprozesse in einzelne Arbeitsschritte aufzuteilen und an Fremdpersonal bzw. Selbstständige im In- und Ausland zu vergeben. Das widerspricht jedoch der Aufgabe der Interessenvertretungen, Beschäftigung zu sichern. Im Sinne eines Interessenausgleichs muss deshalb die Mitbestimmung gestärkt werden, ohne die unternehmerische Freiheit der Unternehmen, strategische betriebliche Entscheidungen zu treffen, einzuschränken. Deshalb sollen Betriebs- und Personalräte zum Schutz der bereits im Betrieb Beschäftigten ein Zustimmungsverweigerungsrecht erhalten, das sich analog zur Leiharbeit auch auf den Einsatz von Fremdpersonal erstreckt, das aufgrund von Werk- und Dienstverträgen länger als drei Monate für das Unternehmen tätig ist. Hierbei sollen die schon heute geltenden Zustimmungsverweigerungsgründe (§ 99 Absatz 2 Nummer 1, 3 und 6 BetrVG bzw. § 77 BPersVG) anwendbar sein. Kleine Betriebe sind davon nicht betroffen, weil das Zustimmungsverweigerungsrecht nur in Betrieben mit mehr als 20 Beschäftigten greift. Zudem gilt es auch nicht bei Werk- bzw. Dienstverträgen, die nur für einen Zeitraum von weniger als drei Monate vergeben werden. Auf diese Weise wird der Betriebsrat bei der Bewältigung seiner Aufgaben gestärkt. Die unternehmerische Entscheidungsfreiheit in der Frage, wie und mit welchen Mitteln die Arbeitgebenden ihre unternehmerischen Zwecke verfolgen wollen, wird dadurch nicht unverhältnismäßig eingeschränkt.

Zu 4b: Ausweitung der Mitbestimmung

Die betriebliche Mitbestimmung war entsprechend der Arbeitswelt früherer Jahrzehnte auf Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zugeschnitten. In vielen Betrieben arbeiten heute neben den „Stammbelegschaften“ auch Beschäftigte in unterschiedlichsten Rechtsverhältnissen, beispielsweise arbeitnehmerähnliche Selbstständige, Solo-Selbstständige, Leiharbeitskräfte und Beschäftigte von Subunternehmen. Entscheidungen der Betriebsleitung betreffen diese Beschäftigtengruppen teilweise in erheblichem Umfang und doch bleiben sie bei der betrieblichen Mitbestimmung ganz oder teilweise außen vor. So läuft beispielsweise für Beschäftigte in Leiharbeit und mit Werkverträgen die betriebliche Mitbestimmung weitgehend ins Leere mit der Folge, dass nicht einmal im Bereich des Arbeitsschutzes eine angemessene Vertretung gewährleistet ist (vgl. Antrag Fraktion Bündnis 90/Die Grünen, „Missbrauch von Leiharbeit und Werkverträgen verhindern“; Drucksache 18/7370). Durch die Digitalisierung und neue Vernetzungsmöglichkeiten werden Unternehmen eine noch größere Vielfalt und Beweglichkeit in ihren Unternehmensformen und Kooperationen erlangen. Betriebs- und Personalräte sollten aber nicht nur die Stammbelegschaft, sondern die gesamte Belegschaft vertreten können. Für eine Ausweitung der betrieblichen Mitbestimmung auf möglichst viele Erwerbstätige ist eine Abkehr der engen Fokussierung auf den Begriff des „Arbeitnehmers“ bzw. der „Arbeitnehmerin“ nötig. Die Schaffung passender mitbestimmungsrelevanter Betriebseinhei-

Vorabfassung - wird durch die lektorierte Fassung ersetzt.

ten sollte daher stärker als bisher den Tarifparteien überlassen werden. Möglichkeiten dafür sind im Betriebsverfassungsrecht bereits angelegt (§ 3 BetrVG) und müssen entsprechend ausgeweitet werden. Auch die Möglichkeit, dass der Betriebsrat Maßnahmen beantragen kann, die „der Belegschaft“ dienen (§ 80 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG) müssen gestärkt werden. Als Vorbild für eine Weiterentwicklung hin zur „Belegschaft“ bzw. zu „Betriebsangehörigen“ kann auch das Seearbeitsrecht dienen. Das Seearbeitsgesetz gilt dem Grundsatz nach für „alle Personen, die an Bord des Schiffes tätig sind“, unabhängig von deren Rechtsstellung (§ 3 SeeArbG). Das französische Recht kennt darüber hinaus Interessenvertretungen („conseils de site“), die alle auf einem bestimmten Gelände Tätigen erfassen (Däubler: Der Betriebsrat – Sprecher auch der Randbelegschaften? NZA 2019, Heft 23, S. 1601 - 1606).

Zu 4c: Digitale Plattformen

Internet-Plattformen, die Arbeitsleistungen vermitteln, sind ein zunehmend wichtiger Bestandteil der Arbeitswelt. Ihr Spektrum ist vielfältig und reicht vom Transportsektor über Haushaltshilfen bis hin zu kreativen Tätigkeiten und Crowdwork. Ob die Menschen, die über Plattformen Dienstleistungen anbieten, als Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer oder als Selbstständige eingestuft werden, muss differenziert entschieden werden. Denn fast sämtliche sozialen Schutzrechte, das Einbeziehen in die Sozialversicherungen und auch die Mitbestimmungsrechte der Beschäftigten hängen vom Arbeitnehmerstatus ab (I.M.U. Mitbestimmungsreport Nr. 54, 2019: Digitalisierung – Zukunft wird jetzt ausgehandelt). Selbstständige, die für eine einzige Plattform tätig sind, müssten als arbeitnehmerähnliche Personen beurteilt werden und in die Betriebsverfassung einbezogen werden. Zudem sind Plattformbeschäftigte den AGBs der Plattformen unterworfen. Sie haben aber keinerlei Einfluss auf diese AGBs, die ihre Arbeitswelt entscheidend prägen (Antrag Fraktion Bündnis 90/Die Grünen: „Arbeit 4.0 – Arbeitswelt von morgen gestalten“, Drs.18/10254). Zu prüfen ist daher, ob der Arbeitnehmerstatus und auch der Begriff des Arbeitgebers in diesem Zusammenhang einer Revision bedürfen und in welcher Form die Erwerbstätigen Mitbestimmungs- und Schutzrechte erhalten können.

Zu 5a: Zugang zu innerbetrieblichen Kommunikationsmitteln

Die Betriebs- und Personalräte brauchen zur Erfüllung ihrer Aufgaben und für den kontinuierlichen Austausch mit der Belegschaft zwingend auch den Zugang zu betrieblichen Kommunikationsmitteln. Dies ist auch bereits in § 40 Abs. 2 BetrVG festgeschrieben. Die explizit genannten und richterlich bestätigten Kommunikationsmittel sind aber noch sehr im analogen Zeitalter verhaftet. So nennt beispielsweise der § 44 Abs. 3 BPersVG explizit das Recht auf Nutzung „geeigneter Plätze für Bekanntmachungen und Anschläge“, digitale Kommunikationswege werden aber nicht erwähnt. In der Praxis kommt es daher immer wieder zu Rechtsstreitigkeiten über den Umfang des Nutzungsrechts digitaler betrieblicher Kommunikationsmittel. Daher sollte gesetzlich klargestellt werden, dass Betriebs- und Personalräte das Recht auf eine Vertretung im Intranet des Betriebs und auf Information der Beschäftigten via Email oder firmenentern genutzten Messenger-Diensten zusteht. Das Gleiche gilt für die zeitgemäße Ausstattung mit Computern, Laptops und anderen digitalen Endgeräten.

Zu 5b: Zutrittsrechte der Gewerkschaften

Für Gewerkschaften ist zwar ein Zutrittsrecht zu den Gebäuden eines Betriebes definiert, ein digitaler Zugang zu den Beschäftigten ist hingegen nicht ausreichend gesetzlich normiert. Auch Gewerkschaften müssen hinsichtlich ihrer Kommunikationsmöglichkeiten anschlussfähig bleiben und brauchen entsprechend der digitalen Arbeitsorganisation einen elektronischen Zugang zu Beschäftigten, die immer weniger in Betriebstätten als im Netz erreichbar sind.

Zu 6: Mechanismen im Aufsichtsrat

Aufsichtsräte haben die gesetzliche Pflicht, die Geschäftsführung von Unternehmen zu überwachen. Vorstände müssen den jeweiligen Aufsichtsrat über Geschäfte mit besonderer Bedeutung und die Lage der Gesellschaft berichten und ihm zustimmungspflichtige Entscheidungen vorlegen. Die Anforderungen an Aufsichtsräte, die Unternehmensführung in dieser Hinsicht zu kontrollieren, sind mit der Digitalisierung gestiegen und stehen wegen der Geschwindigkeit der Veränderung unter Anpassungsdruck. Dies berührt immer häufiger digitalisierungsbedingte Transformationen von Geschäfts- und Arbeitsprozessen und die damit verbundene Personalentwicklung. Gegenüber Anteilseignern formuliert der Deutsche Corporate Governance Kodex Transparenzgebote. Dieser Anspruch wird zunehmend auch für ethisches Verhalten, den Schutz der Persönlichkeitsrechte und das Engagement für Nachhaltigkeit eingefordert. Dabei geht es um Transparenz, die über bisher praktizierte Unternehmensberichterstattung hinausgeht. Es ist nicht zu begründen, dass Großunternehmen mit Gewinnwarnungen Investoren über

Vorabfassung - wird durch die lektorierte Fassung ersetzt.

finanzielle Fehlentwicklungen informieren müssen, absehbare Beschäftigungsumbrüche aber unter die Verschwiegenheit der Aufsichtsratsarbeit fallen. Transparenz muss auch für die qualitative und quantitative Personalplanung gelten. Zudem müssen klare Leitlinien zum Einsatz von KI definiert werden, die ethisches Verhalten transparent machen. Die Arbeitnehmerseite braucht adäquate Rechte, um in den Aufsichtsräten auf die Zukunftsthemen Einfluss nehmen zu können. Es besteht Regelungsbedarf, damit diese Themen verstärkt zum Gegenstand der Aufsichtsratsarbeit werden. Deshalb müssen die geltenden Rechtsnormen in der Unternehmensmitbestimmung überprüft werden mit dem Ziel, die qualitative Personalplanung sowie ethisches und nachhaltiges Wirtschaften zum Gegenstand der wirtschaftlichen Mitbestimmung zu machen.

Vorabfassung - wird durch die lektorierte Fassung ersetzt.